

<政務活動レポート>

(1)日時・場所：平成 27 年 10 月 16 日・港区南麻布 JPI カンファレンススクエア II

(2)テーマ：「介護人材確保の総合的・計画的な推進施策」について

(3)講演者：厚生労働省 社会・援護局福祉基盤課 福祉人材確保対策室長補佐
安田 正人 氏

(4)受講目的：高齢化が一層進み、認知症など医療ニーズを併せ持つ要介護高齢者の増加が見込まれる中、団塊の世代が全て 75 歳以上になる 2025 年には、介護人材が 37.7 万人不足する。2025 年に向けて介護人材の「量的確保」と「資質の向上」を同時に達成することが、国・地方が直面する最重要課題である。現在、政府はこの課題にどのような基本姿勢の下、取り組んでいるのかを理解し、自治体における対応の在り方を検証する。

(5)内容：

(A) 介護人材の現状と課題

○平成 12 年の介護保険制度のスタート以来、要介護（要支援）認定者数は大きな伸びを見せ、提供すべきサービス総量の増加に伴い介護職員数も 13 年間で約 3 倍に増加している。

要介護（要支援）者数： H12 年／54 万 9 千人→H25 年／170.8 万人

介護職員数： H12 年 218 万人→H25 年 564 万人

○介護職員の就業形態は、非正規職員に大きく依存している。特に訪問介護の分野はサービスの提供が不定期に行われているためパートなど非正規職員の割合が高い。介護職員の年齢構成は施設にて働く職員については 30 歳～49 歳が主流となっているが、訪問介護の分野においては 60 歳以上が約 3 割を占めている。また、男女別にみると施設介護職員、訪問介護職員いずれにおいても女性の比率が高く、男性については 40 歳未満が主流であるが女性については 40 歳以上の割合が高く過半数を占めている。

	正規職員	非正規職員	うち	
			常勤労働者	短時間労働者
介護職員(施設等)	55.5%	41.4%	17.2%	24.2%
訪問介護員	17.5%	78.4%	8.1%	70.3%

○介護職員の離職率を平成 25 年のデータで見ると訪問介護員は常勤職員で、施設介護員は非常勤職員の離職率が高くなっている。大量採用、大量離脱の傾向が一番強いのは非常勤の施設介護職員の分野と言える

介護職員の離職率

	訪問介護員	施設介護員
常勤職員	17.5%(25.3%)	16.7%(21.3%)
非常勤職員	12.6%(16.8%)	21.3%(28.1%)

()は採用率

○介護職員（常勤）の平均賃金は同産業内他職種と比べ低い傾向にある。また、勤続年数は、介護保険制度の歴史が浅いこともあるが、短い傾向にある。

職種	平均年齢	勤続年数	現金給与額(千円)
ホームヘルパー	44.7	5.6	220.7
福祉施設介護員	39.5	5.7	219.7
医師	40.8	5.2	892.7
看護師	38.9	7.7	329.0
理学・作業療法士	31.3	4.8	274.0
保育士	34.8	7.6	216.1
ケアマネージャー	46.9	8.0	262.9

○介護職員の中核を担う事が期待されている介護福祉士のうち、介護職として従事（他の福祉分野に従事している者を除く）しているものは約6割程度にとどまっている。介護人材の確保にはこの未稼働介護福祉士をどのように介護現場に誘導、復帰させるかが課題となる。

	平成 12 年	平成 17 年	平成 22 年	平成 25 年
介護福祉士登録者	210,732	467,701	898,429	1,183,979
介護福祉従事者	131,554	251,824	605,330	660,546
従事率	62.4%	53.8%	56.2%	55.8%

○都道府県推計に基づく介護人材の需給推計における需給ギャップは 37.7 万人となる（需要：約 253 万人 供給：約 215 万人）。都道府県においては、現在第 6 期介護保険事業支援計画に需給推計結果に基づくギャップを埋めるべく方策を位置づけ、2025 年（平成 37 年）に向けた取り組みを実施している。

また、国においては国会提出中の社会福祉法の改正による制度的対応や都道府県が地域医療介護総合確保基金を活用して実施する具体的取り組みなどの施策の全体像を取りまとめ 2015 年に向けた取り組みを総合的、計画的に推進している。福井県における 2025 年の需給ギャップ見通しは以下の通り。

需要見込み 12,458 人 供給見込み 10,686 人 ギャップ 1,772 人 充足率 85.8%

(B) 介護人材確保に向けた取り組み

○政府としては「総合的な確保政策」の目指す姿として「まんじゅう型」から「富士山型」へを挙げ、各種取り組みを行っている。具体的な項目は以下の通り。

参入促進	1. 裾野を広げる	人材の裾野の拡大を進め、多様な人材の参入を図る
労働環境・ 処遇の改善	2. 道を作る	本人の能力や役割に応じたキャリアパスを構築する
	3. 長く歩み続ける	一旦介護の職に就いたものの定着促進を図る
資質の向上	4. 山を高くする	専門性の明確化・高度化で継続的な質の向上を図る
	5. 標高を高める	限られた人材を有効活用するため、機能分化を進める

また、各項目の具体的な主要施策は以下の通り

<裾野を広げる>

- ・高校教師・親の理解促進、地域志向型の若者の掘り起こしの強化
- ・中高年齢者の地域ボランティア参画等の促進による生活支援の担い手の要請
- ・他産業からの参入促進を図るため通信課程を活用
- ・福祉人材センターの機能強化（サテライト展開やハローワークとの連携）

<道を作る>

- ・資格取得の支援（実務者研修の受験期間の柔軟化など）
- ・離職した介護福祉士の届け出制度創設と再就職支援対策の強化
- ・代替職員の確保等による研修機会の確保

<長く歩み続ける>

- ・介護人材一人当たりの賃金改善
 - ①職位・職責・職務内容に応じた任用要件と賃金体系の整備
 - ②資質向上のための計画を策定して研修の実施、又は研修の機会を確保 の2項目に適合することを条件に現行の上乗せ加算（1万5千円）に更に月額1万2000円相当の上乗せ
- ・人材育成に積極的な事業所の認証・評価の実施による取組の「見える化」の推進
- ・エルダーメンター（年長者による新人指導担当者）制度の導入支援による早期離職の防止
- ・事業所内保育所の運営支援による出産・育児との両立支援
- ・社会福祉施設職員等退職手当制度見直しによる定着促進

<山を高くする>

- ・介護福祉士の資格取得方法の見直しによる資質向上
- ・介護福祉士の配置割合の高い施設・事業所に対する報酬上の評価
- ・施設マネジメントや医療的ケア・認知症ケア等の研修の受講拡大

<標高を定める>

- ・介護福祉士養成カリキュラムの改正など
- ・未経験者に対する入門的な研修の構築

(C) 介護分野における外国人の受け入れ

○出入国管理、及び難民認定法上、現在日本で就労する外国人（日本国内の全産業における就労）の 카테고리（総数 78.8 万人）の内訳は以下の通りとなっている。このカテゴリーに基づき、外国人介護人材がどのカテゴリーに属するかについて検討し、どう配置していくかが今後の検討課題。

①就労目的で在留が認められる者—約 14.7 万人

いわゆる「専門的・技術分野」。高度に専門的な分野、大卒ホワイトカラー、技術者等がこれに当たる。

②身分に基づき在留する者—約 33.9 万人

「永住者」「日本人の配偶者」など。この分野の外国人は在留中の活動に制限がないため様々な分野で報酬を伴う活動を行う事が出来る

③技能研修—約 14.5 万人

技能移転を通じた開発途上国への国際協力が目的。現在、最長 3 年間

④特定活動—約 0.9 万人

EPA（経済連携協定：物流のみならず、人の移動、知的財産権の保護、投資、競争政策など様々な協力や幅広い分野での連携で、両国または地域間での親密な関係強化を目指す条約）に基づく外国人看護師、介護福祉候補者、ワーキングホリデーによる優遇措置を受ける高度外国人材等。条約締結相手国からの受け入れに限定される。

⑤資格外活動—約 14.7 万人

留学生のアルバイトなど

これらのカテゴリーの中で、外国人介護人材の受け入れの受け皿となりうるものは③の技能実習と④の EPA に基づく受け入れとなろうが、それぞれ解決すべき課題も抱えている。

○外国人実習制度の見直しについては「日本再興戦略」（平成 26 年 6 月 24 日閣議決定）の中で「移転すべき技能として適当なものについては随時対象職種に追加していく、その際、介護分野においては、既存の経済連携協定に基づく介護福祉候補者の受け入れ、及び検討が進められている介護福祉士資格を取得した留学生に就労を認めることとの関係について整理し、また、日本語要件などの質の担保等のサービス業特有の観点を踏まえつつ、年内を目途に検討し、結論を得る」と述べられている。別制度として存在する EPA 上の介護人材の受け入れとのバランスを考慮しつつ、この実習制度の見直しがされるとの方向性が出された。

また、「産業競争力の強化に関する実行計画」（平成 27 年 2 月 10 日閣議決定）においては「監理団体、及び受け入れ企業が一定の明確な条件を充たし、優良であることが認められる場合、技能等のレベルの高い実習生に対して認める技能実習期間の延長（3 年→5 年）につき、必要な法的措置を速やかに講じる。」としている。また、介護職の対象職種としての追加については「質の担保など、介護サービスの特性に基づく要請に対応できるよう具体的な制度設計を進め、技能実習制度の見直しの詳細が確定した段階で、介護サービスの特性に基づく要請に対応できることを確認の上、新たな技能実習制度の施行と同時に対象職種への追加を行う。」としている。

つまり、実習期間の延長を含む外国人技能実習制度全体の見直しと介護職の対象職種への追加の制度設計を同時並行的に行い、新制度スタート（見直し完了）時に介護職種における実習生の受け

入れを可能にしようとする方向性である。

- 経済連携協定（EPA）に基づく介護職候補者の受け入れは、看護、介護分野の労働力不足への対応ではなく、2国間の経済活動連携の強化の観点から協定に基づき公的な枠組みで特例的に行うものであるとされている。

(6)所感

2025年に向け介護人材の不足は深刻であり、その背景にある離職率の高さや処遇の低さ、イメージが良くないなどの理由について理解ができた。

国においてはこの38万人にも上る需給ギャップを埋めるべく制度設計を行い各種施策を展開している。これらは自治体へも展開されそれぞれ進捗管理が為されているので、これらの進捗がどのような状況であるかをフォローしていくことが重要であると感じた。

介護人材の供給者としての外国人については一部、非常に有望であり不足解消の有望な方策であるとの見解が見られるが、実際は技能実習制度の期間延長に関する見直しにまだ時間がかかることや、見直されても5年と言う限られた就労期間でしかないこと、またEPAを利用しての受け入れにおいても単純に労働者として利用する事が2国間の国際関係からもできないという状況において前途多難な方策であるとの印象を得た。